

VIOLENCIAS EN EL TRABAJO CON PERSPECTIVAS DE GÉNEROS Y JUVENTUDES

ESCUELA SINDICAL ANEJUD

14 DE OCTUBRE DEL 2021



Maria Fernanda Villegas A
CENTRO DE ESTUDIOS DEL TRABAJO -Cetra

CONTENIDOS

- Introducción: Conceptualización básicas discriminación, violencias, violencia de género, adultocentrismo.
- Factores estructurales de la violencia en las sociedades
- Expresiones de la violencia en el mundo del trabajo
- Reconociendo vulnerabilidades en el entorno laboral
- Avances normativos y prácticos
- Reflexión sobre rol de las organizaciones en la prevención y construcción de espacios libres de violencia

No es fácil,
cuesta pensar y
ver esto



INTRODUCCIÓN: CONCEPTUALIZACIÓN BÁSICAS DISCRIMINACIÓN,
VIOLENCIAS, VIOLENCIA DE GÉNERO, ADULTO CENTRISMO.

¿Qué relación hay entre violencias y discriminación ?

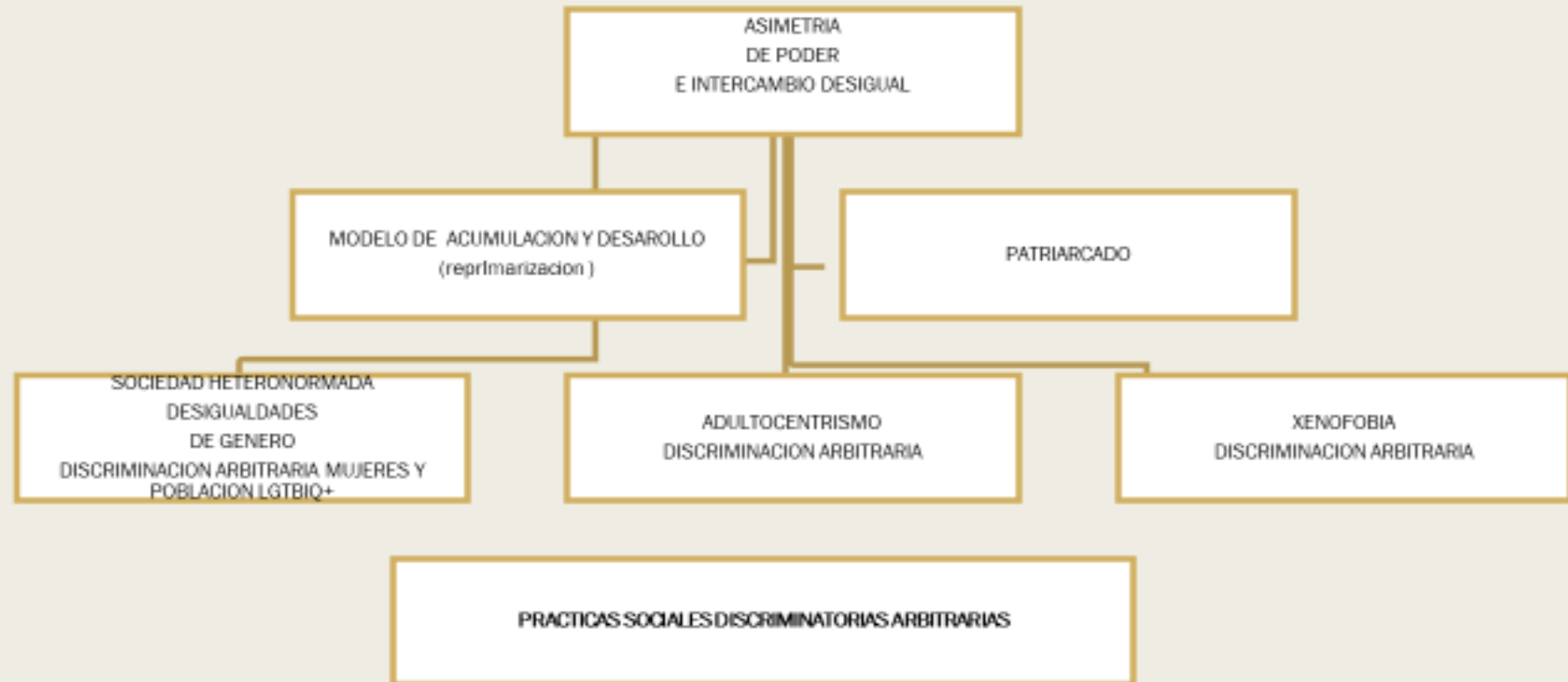
Discriminación v/s discriminación arbitraria

La discriminación será arbitraria cuando

- 1.- Se funda en motivos como raza o etnia, nacionalidad, situación socioeconómica, ideología u opinión política, religión o creencia, sindicación, sexo, maternidad, orientación sexual, identidad de género, estado civil, edad, filiación, apariencia física, enfermedad o situación de discapacidad
- 2.- tiene un efecto negativo en las oportunidades o desarrollo de una persona.



Factores estructurales de la violencia en las sociedades



Expresiones de la violencia en el mundo del trabajo

La violencia en relación entre los seres humanos que participan en el proceso de trabajo es antiguo, originadas en relaciones de poder, de dominación.

En los modos de producción esclavista, o el feudal obligando a unos a trabajar para el beneficio de otros cuyo resultado era agobio, enfermedad y muerte. La explotación de la fuerza de trabajo persisten en el modo de producción actual: el post capitalismo, Los trabajadores enferman (estrés, fatiga laboral) y hasta mueren (extenuación, paro cardíaco, suicidio). (Peña, Ravelo & Sánchez, 2008).

La violencia en el trabajo es multicausal e incluyen el comportamiento individual, ambientes laborales, condiciones laborales, la forma de relación con clientes o usuarios, las relaciones con directivos y el resto de los empleados, los contextos económicos y normativos y las culturas.

Los cambios productivos, tecnológicos modificaron las relaciones de trabajo y los marcos jurídicos de regulación y dejan a una gran parte de los(as) trabajadores(as) sin protección. Las relaciones entre empleadores(as) y trabajadores(as) adquieren nuevas formas y mutan a formas más perversas para ejercer el control sobre el trabajador/a, bajo la permanente amenaza de pérdida del empleo o incentivos perversos de competencia.

Hay relación DIRECTA entre violencia laboral y precarización del trabajo incluida las formas de flexibilidad laboral, el sub-empleo, los contratos temporales, los horarios flexibles y teletrabajo desregulado.

DEFINICIONES

La OIT define violencia laboral a todo comportamiento ofensivo de un miembro del personal que, mediante actos revanchistas, crueles, malintencionados o humillantes, busque debilitar la condición de otro trabajador o de un grupo de trabajadores.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define el acoso laboral o mobbing como el comportamiento agresivo de uno o más miembros de un equipo de trabajo hacia un individuo de dicho grupo, con el objetivo de producir miedo, desprecio o depresión en ese trabajador, hasta que renuncie o sea despedido.

El convenio 190 define el concepto, optando por una denominación amplia , establece alcances, lugares de ocurrencia y deberes del estado



Concepto :

«violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de **comportamientos** y prácticas inaceptables, o de **amenazas** de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se **manifiesten una sola vez o de manera repetida**, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e **incluye la violencia y el acoso por razón de género,**

la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, afectando de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

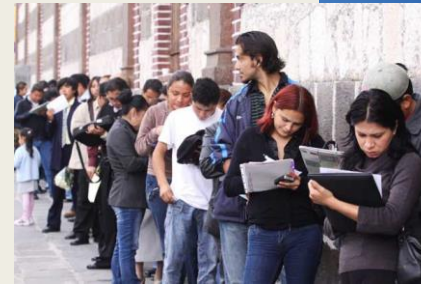
Reconociendo vulnerabilidades en el entorno laboral

- SECTORES LABORALES Y OCUPACIONES.



Reconociendo vulnerabilidades en el entorno laboral

■ GRUPOS DE MAYOR RIESGO



Reconociendo vulnerabilidades en el entorno laboral

- LUGARES Y CONDICIONES DE TRABAJO



Por qué el tema de la violencia laboral no es tan gravitante en los espacios de trabajo

1. Naturalización y sistemas de creencias de las personas
2. Acostumbramiento e insensibilidad por recurrencia
3. Complicidad
4. Experiencias de resolución negativas
5. Uso inapropiado o malicioso del tema
6. Permisividad
7. La “competencia” con las otras violencias
8. La transversalidad del fenómeno

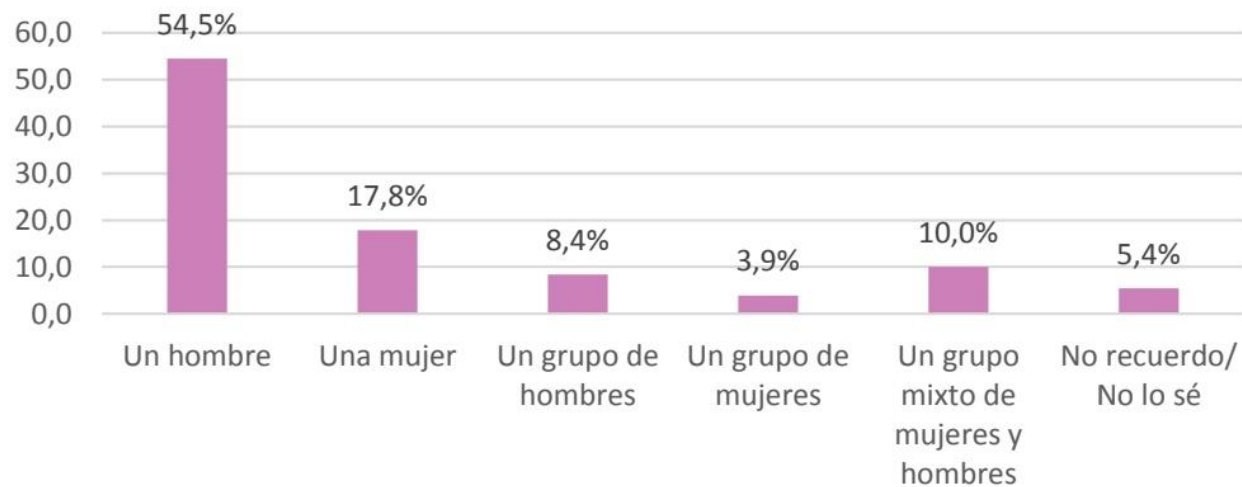
- a) “Una compañera denunció su caso de acoso por parte de la jefatura, no se hizo nada y terminó despedida”
- b) “Siempre ha habido prácticas violentas en los trabajos, es nuestra cultura, la de los empresarios y jefaturas y eso no cambia”
- c) “El problema es grave, pero primero hay que preocuparse de la violencia en las calles.”
- d) “Son muy alaracas, es que son feministas y confunden las cosas y a veces incluso son ellas las que dan el pie “
- e) “Uno no sabe con quien hablar o a quien recurrir. Están todos metidos por acción u omisión en casos de violencia y hacen la vista gorda.”
- f) “Una colega denunció a su compañero de trabajo sin respaldo alguno, ensució su nombre, lo trasladaron y fue solo una venganza personal”
- g) “No apoyo la denuncia de mi colega porque eso limitaría mi carrera o afectaría mis calificaciones”
- h) En normal que en un grupo grande donde hay una estructura jerárquica y relaciones laborales se den incordios, malos entendidos y malos momentos con jefaturas y/o compañeros. Las personas somos muy distintas

CUESTIONAR LAS CREENCIAS

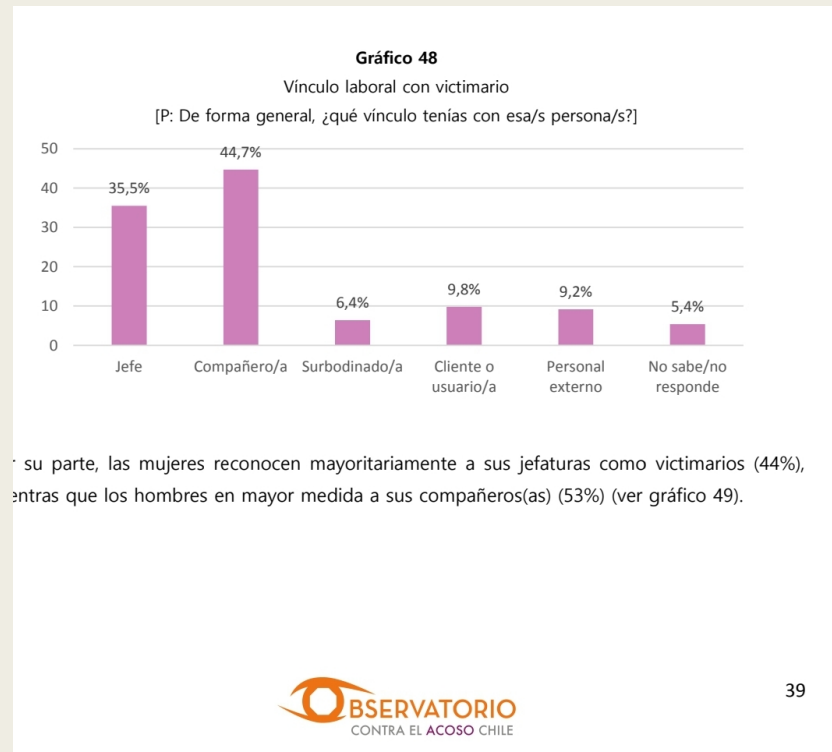
Gráfico 47

Sexo de quien acosa

[P: De forma general, ¿quién realizó el acto?]



La violencia laboral involucra a todos/as en el espacio de trabajo



LAS MEDIDAS QUE ADOPTAN LAS VICTIMAS

Tabla 26

Medidas adoptadas después de vivir alguna situación de ASL

[P: ¿Adoptaste alguna o algunas de las siguientes medidas luego de alguna de situaciones que viviste?]

Medida	Porcentaje
Renunciar	17,2%
● Abandonar y/o evitar lugares y/o situaciones comunes con quien realizó el acto (pedir cambio de área, no ir a fiestas de empresa, etc.)	10,7%
Cambios en la forma de vestir	6,4%
Portar elementos de defensa personal/realizar curso de defensa personal	6,6%
Asistir a terapia psiquiátrica, psicológica y/o complementaria	4%
Ninguna	47,5%
No sabe/ No responde	2,3%

Una preocupación sindical: Vivencia v/s reconocimiento

Gráfico 25

Reconocimiento vivencia ASL.
[P: ¿Ha sufrido acoso sexual laboral?]

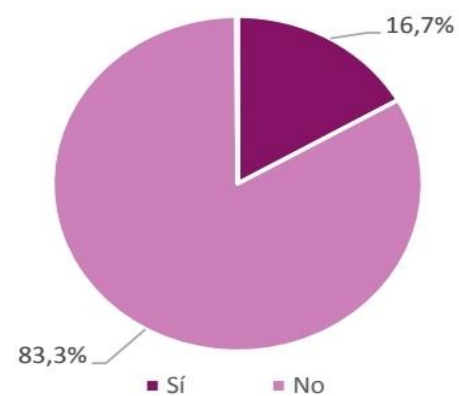
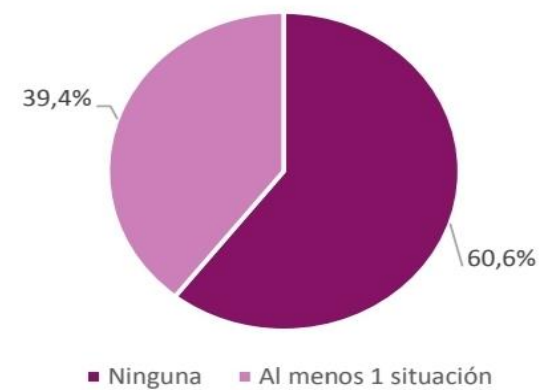


Gráfico 26

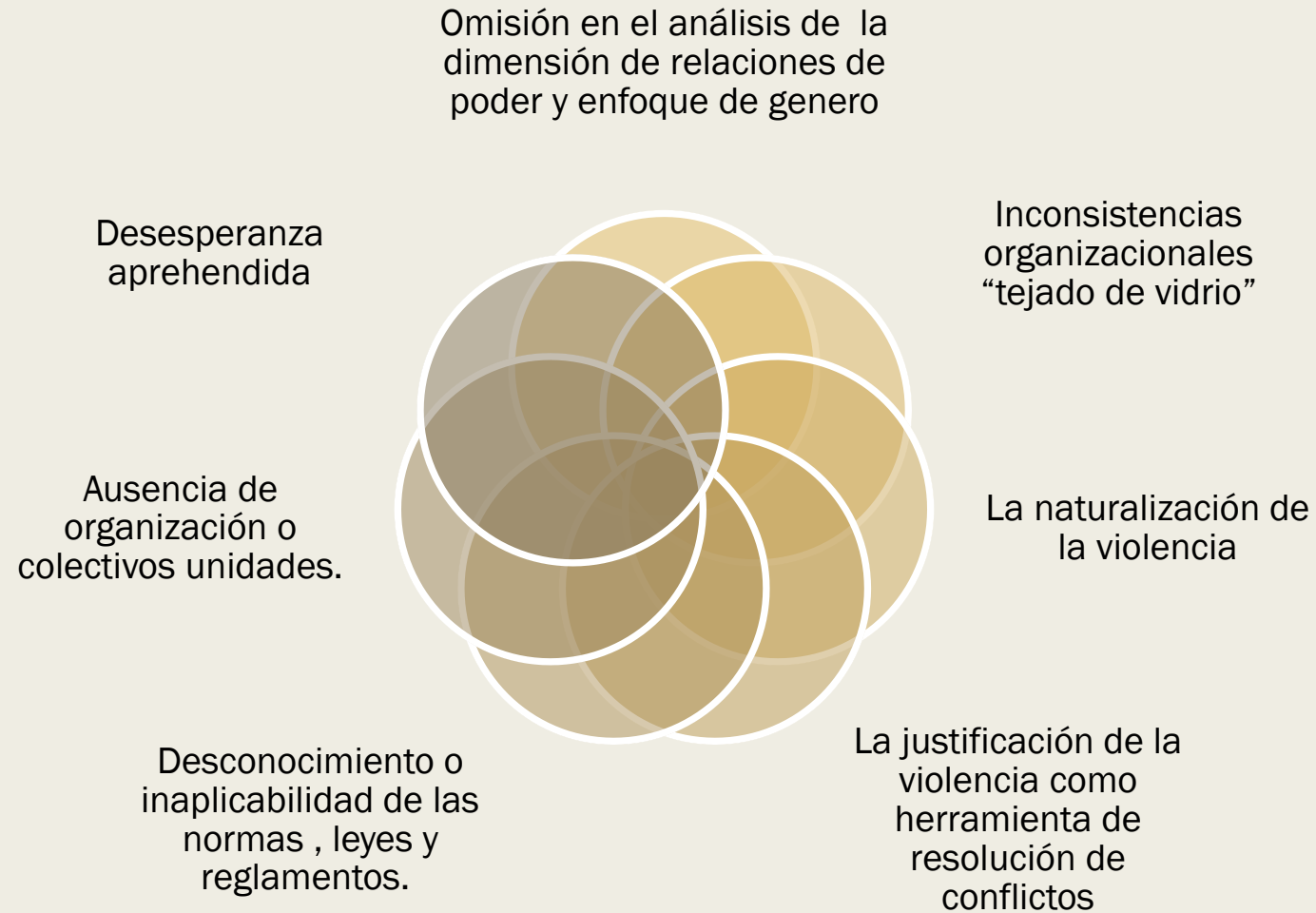
Personas que han vivido por lo menos 1
situación de ASL



Avances normativos y prácticos

- Las acciones implementadas en las universidades (Creación de instancias, protocolos de actuación, políticas. Red G9, U Chile)
- LEY 21369 Regula el acoso sexual , la violencia y la discriminación en el ámbito de la educación superior y académico
- DECRETO 12 Aprueba política nacional de igualdad de género en ciencia, tecnología, conocimiento e innovación
- Realización de Estudios (OCAC con apoyo Union Europea)
- Reglamento de Ética y convivencia; prevención y sanción de la violencia política y de género, discursos de odio, negacionismo y distintos tipos de discriminación; y de probidad y transparencia en el ejercicio del cargo.

Factores que perpetúan la violencia en las organizaciones y contra las mujeres



Reflexión sobre rol de las organizaciones en la prevención y construcción de espacios libres de violencia

Preocuparse que las acciones y medidas incluyan:

Medidas Preventivas, que tomen en consideración las raíces de la violencia y no sólo sus efectos;

Acciones específicas, dado que cada forma de violencia exige remedios distintos;

Múltiples, en el sentido de que combinen distintos tipos de respuesta;

Inmediatas, es decir, contar con planes de intervención inmediata que contengan los efectos de la violencia;

Políticas y acciones favorables a la participación de todas las personas directa o indirectamente afectadas, los directivos, colegas y víctimas

Tengan alcance de largo plazo, pues las consecuencias de la violencia también se manifiestan a largo plazo por ende las medidas coyunturales son insuficientes.

Desafíos de las organizaciones de trabajadores y trabajadoras



Ser
corresponsables
en crear una
cultura contra la
violencia y a
favor de climas
laborales
saludables.

- No replicar conductas en el sindicato
- Tener planes o medidas en el sindicato
- Poner el tema en la agenda de relaciones laborales
- Incluir en procesos de negociación
- Hacer seguimiento de procesos y política
- Contener y acompañar a las víctimas
- Promover e impulsar Campañas